N° 75-004-M au catalogue — N° 005
ISBN 978-0-660-23154-9

Statistiques sur le travail : Documents de recherche

Postes vacants en 2011 : résultats de l'Enquête sur le milieu du travail

par Diane Galarneau

Date de diffusion : le 18 mars 2016

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros sans frais suivants :

- Service de renseignements statistiques 1-800-263-1136
- Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1-800-363-7629
- Télécopieur 1-877-287-4369

Programme des services de dépôt

- Service de renseignements 1-800-635-7943
- Télécopieur 1-800-565-7757

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « Normes de service à la clientèle ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Signes conventionnels dans les tableaux

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0[s]	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
[p]	provisoire
[r]	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
[E]	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié
*	valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2016

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'entente de licence ouverte de Statistique Canada.

Une version HTML **est aussi disponible.**

This publication is also available in English.

Postes vacants en 2011 : résultats de l'Enquête sur le milieu du travail

par Diane Galarneau

Introduction

Statistique Canada a mesuré le concept des postes vacants de plusieurs façons depuis les années 1960, notamment au moyen de l'indice d'offre d'emploi[1] de 1962 à 2003, de l'Enquête sur les postes vacants (EPV) de 1971 à 1978, de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de 1999 à 2006 et depuis 2011, des Statistiques sur les postes vacants, produites à partir de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE). L'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) a aussi débuté récemment, et les premiers résultats ont été diffusés en août 2015.

Juste avant les débuts de l'EPVS, l'Enquête sur le milieu de travail de 2011 (EMT) a été réalisée en collaboration avec Emploi et développement social Canada (ESDC). Selon cette enquête, il y avait 392 500 postes vacants en décembre 2011, ce qui correspond à 2,7 % de l'ensemble des postes pourvus et non pourvus au Canada durant ce mois. Le présent article fait état des résultats de l'EMT et examine si les tendances observées relativement aux postes vacants de l'EMT sont reflétées dans certains indicateurs de l'Enquête sur la population active (EPA). Comme l'EMT était une enquête pilote et que le taux de réponse variait selon les questions, certains résultats ne peuvent être fournis (voir Lorenz, 2015).

Au sujet de l'Enquête sur le milieu du travail de 2011

L'EMT de 2011 est une enquête pilote qui a été financée par ESDC. Elle se voulait la première version d'une enquête transversale qui devait être réalisée annuellement. Cette enquête, menée en 2012, devait permettre d'améliorer le contenu et les outils de collecte utilisés pour les cycles suivants. Toutefois, des contraintes budgétaires ont obligé ESDC à cesser le financement de l'EMT après la collecte du premier cycle.

Un rapport sur la qualité des données (Lorenz, 2015) et un fichier de microdonnées ont été publiés en complément au présent article analytique. Les leçons apprises à différentes étapes de cette enquête pilote se sont révélées utiles pour la nouvelle EPVS.

L'EMT visait principalement à recueillir des données sur les milieux de travail, comme le profil d'emploi (les employés actifs et classés selon le code de profession des groupes intermédiaires de la Classification nationale des professions[2]), la syndicalisation, le type d'emploi (à temps plein ou à temps partiel, permanents ou temporaires) de même que les caractéristiques de la main-d'œuvre. Le questionnaire devait aussi porter sur les pénuries des compétences et les pratiques en milieu de travail.

La population visée comprenait tous les emplacements des entreprises exploitées au Canada où l'on trouve des employés rémunérés, sauf dans les industries suivantes : les cultures agricoles; l'élevage et l'aquaculture; la pêche, la chasse et le piégeage; les organismes religieux; les ménages privés; l'administration publique fédérale; les administrations publiques provinciales et territoriales, ainsi que les organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux. L'échantillon initial de l'EMT était composé de 25 000 emplacements, et le taux de réponse a atteint près de 72 %. Ce taux variait cependant selon la taille de l'emplacement, s'établissant à environ 80 % chez ceux comptant moins de 20 employés et à 58 % chez ceux ayant 500 employés et plus.

Le présent article porte principalement sur la question relative aux postes vacants. Les répondants devaient en déclarer le nombre au 31 décembre 2011. Il est possible que cette estimation comporte une composante saisonnière étant donné que le nombre et le taux de postes vacants diminuent généralement en décembre, selon les Statistiques sur les postes vacants (tableau CANSIM 284-0001). Dans le présent article, nous utilisons également les données de l'EMT sur le roulement de la main-d'œuvre (personnes embauchées et départs) et les postes difficiles à pourvoir. Dans le questionnaire, chaque

1. Cet indice n'indiquait pas le nombre de postes vacants, mais plutôt les changements dans la demande de main-d'œuvre, ce qui donnait un aperçu des tendances des pénuries de main-d'œuvre en recueillant les annonces d'offre d'emploi dans les journaux.
2. La qualité des données sur le code de profession n'était cependant pas suffisante pour en permettre la diffusion à un niveau détaillé.

répondant devait remplir un tableau et indiquer le nombre total de personnes embauchées, le nombre de départs, de postes vacants et de postes difficiles à pourvoir pour une période donnée. Ces concepts étaient définis de la façon suivante :

Postes vacants : Nombre total de postes vacants au 31 décembre 2011. Il pouvait s'agir de postes à temps plein ou à temps partiel, temporaires ou permanents, saisonniers ou sur appel et ils devaient correspondre à des postes précis au sein de l'emplacement, être disponibles dans un délai de 30 jours et l'emplacement devait être à la recherche active d'un candidat de l'extérieur. Il n'y avait pas d'indication quant à la durée pendant laquelle ces postes devaient être vacants.

Postes difficiles à pourvoir : Nombre total de postes difficiles à pourvoir du 1er janvier au 31 décembre 2011. Il pouvait s'agir de postes pourvus en 2011 ou de postes vacants au 31 décembre qu'un employeur avait eu de la difficulté à pourvoir. Il s'agissait de postes pour lesquels le recrutement des travailleurs prenait plus de temps que d'habitude ou prenait plus de temps à combler que ce qui avait été originalement planifié. Cette variable était principalement fondée sur la perception des répondants.

Personnes embauchées : Toute personne ajoutée à la feuille de paye d'un emplacement entre le 1er janvier et le 31 décembre 2011. Cela pouvait être une personne nouvellement embauchée ou réembauchée, de façon permanente, temporaire ou saisonnière; un employé rappelé après avoir été mis à pied, un employé sur appel qui revenait au travail après un départ officiel, un travailleur ayant été embauché et qui était parti pendant l'année ou un employé muté d'un autre emplacement.

Départs : Nombre total de départs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2011. Ces postes pouvaient correspondre à des démissions, des départs à la retraite, des mises à pied permanentes et temporaires de même que tous les autres types de départs. Dans le présent article, nous n'avons tenu compte que des démissions et des départs à la retraite qui se sont produits entre le 1er janvier et le 31 décembre 2011, puisque les mises à pied ne donnent habituellement pas lieu à des postes vacants.

Les taux de postes vacants de l'EMT sont plus élevés que ceux provenant de l'ERE publiés tous les mois. Pour une période comparable (soit décembre 2011), les taux étaient respectivement de 2,7 % et 1,5 % (pour obtenir plus de renseignements au sujet de cet écart, voir Lorenz, 2015).

Dans le présent article, les provinces productrices de pétrole ont été différenciées des autres[3] en raison de l'importante croissance économique qu'elles ont connue durant les années 2000 et qui découlait en grande partie du secteur énergétique. Les provinces non productrices de pétrole ont été réparties en deux groupes afin de distinguer les provinces les plus populeuses, soit le Québec et l'Ontario.

Les provinces productrices de pétrole affichaient les taux de postes vacants les plus élevés

Au Canada, 27 % des emplacements faisant partie de l'EMT ont rapporté des postes vacants au 31 décembre 2011 (tableau 1). Dans l'ensemble des provinces et des territoires, on comptait 392 500 postes vacants à cette date. Ce nombre variait grandement d'une province à l'autre. Cependant, près de 80 % de ces postes se trouvaient en Ontario, au Québec et en Alberta.

Le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon affichaient 3 500 postes vacants en décembre 2011, et leur taux de postes vacants[4] était relativement élevé (10,8 %). Ces territoires sont cependant exclus du reste de l'analyse, car les tailles d'échantillon sont trop faibles pour en faire un examen plus approfondi.

Dans les 10 provinces canadiennes, le taux de postes vacants variait entre 1,9 % et 4,6 %, la moyenne nationale étant de 2,7 % au 31 décembre 2011. On parle généralement d'une relation inverse entre le taux de chômage et le taux de postes vacants. Cette relation est souvent représentée par la courbe de Beveridge (Archambault et Fortin, 2001) et s'expliquerait par le fait que les entreprises des marchés du travail serrés, caractérisés entre autres choses par des taux de chômage faibles, seraient plus susceptibles d'avoir de la difficulté à trouver des employés afin de pourvoir leurs postes. Ces entreprises afficheraient donc des taux de postes vacants plus élevés que les entreprises des autres marchés du travail et certaines d'entre elles pourraient même être touchées par des pénuries de main-d'œuvre. Afin d'attirer des travailleurs et de garder ceux qui sont déjà en poste, les employeurs de ces marchés auraient tendance à offrir des salaires plus élevés et des conditions d'emploi généralement plus favorables que dans les marchés où les taux de chômage sont plus élevés.

3. Cette distinction entre les provinces productrices de pétrole et non productrices a été utilisée récemment dans quelques articles, dont ceux de Morissette et Frenette, 2014; Morissette, Chan et Lu, 2014; Galarneau, Morissette et Usalcas, 2013.

4. Le taux de postes vacants est un ratio qui correspond au nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de main-d'œuvre, soit la somme des postes pourvus et des postes vacants.

Tableau 1
Nombre de postes vacants, taux de postes vacants et taux de chômage selon la province et le territoire, 2011

	Nombre de postes vacants	Taux de postes vacants	Taux de chômage
	milliers	pourcentage	
Canada	**392,5**	**2,7**	**6,9**
Terre-Neuve-et-Labrador	2,4	1,9[E]	13,0
Île-du-Prince-Édouard	1,1	3,2[E]	12,0
Nouvelle-Écosse	5,5[E]	1,9	7,3
Nouveau-Brunswick	5,7	3,1	8,8
Québec	105,2	3,1	8,6
Ontario	122,6	2,0	6,7
Manitoba	10,7	2,1	5,1
Saskatchewan	10,3	3,3	4,3
Alberta	82,4	4,6	4,5
Colombie-Britannique	43,2	2,6	6,6
Territoires[1]	3,5	10,8	8,9

[E] à utiliser avec prudence

1. Incluant le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail (EMT) et Enquête sur la population active (EPA).

Même si cette relation est généralement observable sur une longue période, l'Alberta affichait, en décembre 2011, le taux de postes vacants significativement plus élevé (4,6 %) que celui des autres provinces et un taux de chômage parmi les plus faibles au pays (4,5 %). Pour la plupart des provinces néanmoins, la relation était plus ténue.

Le tableau 2 présente les tendances de certains indicateurs tirés de l'EMT et de l'EPA, dans lequel les provinces canadiennes ont été réparties en trois groupes.

Les provinces productrices de pétrole — l'Alberta et la Saskatchewan — ont connu une croissance importante entre 2000 et 2011 en raison de l'exploitation de leurs ressources énergétiques. Cela était également le cas de Terre-Neuve-et-Labrador. En effet, même si le taux de chômage y était relativement élevé à la fin de 2011 (13,0 %) par rapport aux autres provinces canadiennes, ce taux était en forte baisse en comparaison de celui de 16,6 % observé au début des années 2000. En outre, Terre-Neuve-et-Labrador a enregistré la croissance des salaires la plus forte entre 2000 et 2011, soit autour de 20 % en termes réels, comparativement à 8,9 % pour la moyenne nationale (selon l'EPA). C'est la raison pour laquelle ces trois provinces dites « productrices de pétrole » ont été regroupées dans la présente analyse.

Ce regroupement de provinces fait ressortir certaines caractéristiques des régions au Canada en 2011. Par exemple, même si un peu plus de 15 % des emplois au Canada se trouvaient dans les provinces productrices de pétrole, on y comptait plus de 24 % des postes vacants. En revanche, plus des deux tiers des emplois se trouvaient dans les provinces du centre, alors qu'elles comptaient pour un peu moins de 59 % de postes vacants. Finalement, près de 19 % des emplois se trouvaient dans les provinces formant le troisième groupe. Celles-ci comptaient pour une proportion semblable de postes vacants (17 %).

Tableau 2
Certains indicateurs de l'Enquête sur le milieu de travail et de l'Enquête sur la population active selon le groupe provincial, 2011

	Canada[1]	Provinces productrices de pétrole[2]	Provinces du centre[3]	Autres provinces[4]
L'Enquête sur le milieu de travail				
Emploi (milliers)	14 221	2 154	9 431	2 636
Proportion d'emploi (%)	100,0	15,2	66,3	18,5
Postes vacants (milliers)	389	95	228	66
Proportion de postes vacants (%)	100,0	24,4	58,6	17,0
Taux de postes vacants (%)	2,7	4,2	2,4	2,5
Proportion de postes difficiles à pourvoir[5] (%)	2,2	3,7	1,8	2,2
Proportion d'emplois à temps plein[6] (%)	69,5	73,3	68,9	68,4
Proportion de postes permanents (%)	82,0	82,7	81,9	81,7
L'Enquête sur la population active				
Taux de chômage (%)	6,9	5,2	7,4	6,8
Salaire horaire moyen[7] ($)	22,59	24,50	21,64	22,41
Variation de 2000 à 2011 (%)	8,9	21,3	7,0	6,5
Variation de 2006 à 2011 (%)	5,4	9,6	7,2	3,7
Salaire hebdomadaire moyen[7] ($)	824,69	930,20	785,63	810,12
Variation de 2000 à 2011 (%)	7,7	22,2	6,3	4,4
Variation de 2006 à 2011 (%)	4,4	8,5	6,4	2,5

1. Les données se rapportant aux territoires sont exclus du présent tableau.
2. Incluant la Terre-Neuve-et-Labrador, l'Alberta et le Saskatchewan.
3. Incluant le Québec et l'Ontario.
4. Incluant l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, le Manitoba et la Colombie-Britannique.
5. Les postes difficiles à pourvoir peuvent être pourvus ou vacants; c'est pourquoi ils sont présentés ici en fonction de l'emploi total et des postes vacants.
6. La plus grande proportion d'emplois à temps plein dans les provinces productrices de pétrole est également observée à partir de l'EPA, mais l'écart est plus faible, les proportions étant de 84 % dans les provinces productrices de pétrole et de 81 % dans les provinces du centre.
7. Pour les salaires, l'univers des données provenant de l'EPA a été modifié afin de le rendre comparable à celui de l'EMT. La variation en pourcentage des salaires horaires et hebdomadaires tient compte de l'inflation basée sur l'indice des prix à la consommation (IPC) au niveau provincial.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail (EMT) et Enquête sur la population active (EPA).

En décembre 2011, le taux de postes vacants était donc significativement plus élevé dans les provinces productrices de pétrole, s'élevant à 4,2 %. Ce taux relativement élevé coïncidait avec un taux de chômage plus faible pour ces provinces (5,2 % par rapport à 7,4 % dans les provinces du centre et à 6,8 % ailleurs au Canada); une proportion plus forte de postes difficiles à pourvoir (3,7 % par rapport à 1,8 % et 2,2 % dans les autres groupes); des salaires plus élevés en 2011 et une progression plus rapide des salaires horaires et hebdomadaires entre 2000 et 2011. Les salaires horaires et hebdomadaires réels ont en effet augmenté de plus de 21,3 % durant ces années dans les provinces productrices de pétrole, par rapport à des hausses de 7,0 % et 6,5 % dans les autres groupes de provinces[5]. Les provinces productrices de pétrole affichaient par ailleurs la plus forte proportion d'emplois à temps plein (73 % par rapport à un peu moins de 69 % dans les provinces du centre et dans les autres provinces).

On notait cependant peu d'écart quant à la proportion d'emplois permanents qui était de 82 % et 83 %, et ce, peu importe la région[6]. Bien que les tendances de ces indicateurs puissent refléter un ensemble de facteurs, il est intéressant de constater que les taux de postes vacants sont plus élevés dans les régions où les conditions du marché du travail sont les plus dynamiques.

5. En théorie, la demande excédentaire de main-d'œuvre fait augmenter le nombre de postes vacants, ce qui mène éventuellement à une hausse des salaires réels si les pressions sur le marché perdurent. Au niveau de l'entreprise, les employeurs privilégieront diverses solutions pour combler leurs besoins en main-d'œuvre avant de hausser les salaires réels, de sorte que les liens entre les postes vacants et les salaires ne sont pas toujours observables sur de courtes périodes. C'est la raison pour laquelle la présente analyse porte sur une période de 11 ans. Nous avons également vérifié si ces liens existaient sur une période plus courte, soit de 2006 à 2011, ce qui est le cas. Il faut cependant noter que les variations des salaires ne sont pas exclusivement liées à des pénuries ou excès d'offres d'emploi. D'autres facteurs tels que la composition professionnelle et industrielle des emplois, les taux de syndicalisation, les règlementations sur le travail et la conjoncture économique jouent également un rôle.

6. Nous avons également examiné les différences quant au taux de syndicalisation. Cependant, les écarts provinciaux à ce titre s'expliquent principalement par des tendances historiques; le taux de syndicalisation étant historiquement plus élevé à Terre-Neuve-et-Labrador, au Québec et en Colombie-Britannique. Le regroupement utilisé ici masque ces tendances et ne permet pas d'établir de lien entre le taux de syndicalisation et les caractéristiques des marchés du travail serrés. Les taux en 2011 étaient de 24,5 % dans les provinces productrices de pétrole et celles du centre. Dans le troisième groupe de provinces, ce taux se situait à 27,6 %.

Le taux de postes vacants du secteur énergétique était plus de deux fois plus élevé que celui de l'ensemble des secteurs

L'EMT a permis également de répartir les postes vacants selon le secteur. En décembre 2011, celui de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz affichait le plus haut taux de postes vacants, soit 6,4 % (tableau 4). Il était suivi par le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (4,3 %) et par celui des services professionnels, scientifiques et techniques (4,2 %). À l'opposé, on notait le taux le plus faible dans le secteur des services publics (0,2 %) suivi de ceux du commerce de détail, des services d'enseignement et du secteur de la finance et de l'assurance, dont les taux oscillaient entre 1,4 % et 1,7 %.

Tableau 3
Croissance de l'emploi selon le secteur, de 2000 à 2011

	pourcentage
Construction	72,5
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	70,3
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	39,9
Soins de santé et assistance sociale	39,1
Arts, spectacles et loisirs	38,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	33,8
Gestion de sociétés et d'entreprises	29,1
Services d'hébergement et de restauration	23,7
Commerce de détail	22,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	22,0
Finance et assurances	20,5
Services d'enseignement	20,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	19,8
Commerce de gros	18,9
Services publics	18,3
Ensemble des secteurs	**17,8**
Transport et entreposage	11,6
Administrations publiques	10,9
Industrie de l'information et industrie culturelle	-0,3
Fabrication	-23,8
Foresterie, exploitation forestière et activités de soutien à la foresterie	-48,2

Notes : L'univers des données provenant de l'EPA a été modifié afin de le rendre comparable à celui de l'EMT.
Les données se rapportant aux territoires sont exclus du présent graphique.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA).

Le taux relativement élevé de postes vacants dans le secteur de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz coïncidait avec des indicateurs de forte croissance. Il a crû de 70 % entre 2000 et 2011, comparativement à 18 % pour l'ensemble des secteurs (tableau 3). De plus, les salaires réels ont augmenté de 17,3 % dans ce secteur, comparativement à 8,9 % pour l'ensemble des secteurs (tableau 4).

Tableau 4
Répartition de l'emploi, du taux de postes vacants et du salaire horaire moyen en 2011 et la variation en pourcentage de postes difficiles à pourvoir, de postes professionnels et du salaire horaire moyen de 2000 à 2011, selon le secteur[1]

	Répartition en 2011			Variation de 2000 à 2011		
	Emploi	Taux de postes vacants	Salaire horaire moyen[2]	Postes difficiles à pourvoir[3]	Postes professionnels	Salaire horaire moyen[2]
	milliers	pourcentage	dollars	pourcentage		
Ensemble des secteurs	**14 221**	**2,7**	**22,59**	**2,2**	**17,6**	**8,9**
Foresterie, exploitation forestière et activités de soutien à la foresterie	39	F	22,87	6,7	2,3	-0,9
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	208	6,4	33,01	2,6	14,8	17,3
Services publics	125	0,2	33,82	0,1	22,0	10,3
Construction	855	3,0	24,82	3,9	2,3	10,8
Fabrication	1 489	2,0	22,95	1,6	7,6	4,3
Commerce de gros	749	2,3	23,56	2,0	5,0	10,8
Commerce de détail	1 919	1,4	15,48	F	2,4	6,1
Transport et entreposage	698	3,0	22,77	2,2	3,3	4,2
Industrie de l'information et industrie culturelle	331	2,9	25,93	1,5	25,8	5,1
Finance et assurances	690	1,7	26,62	1,1	25,6	8,8
Services immobiliers et services de location et de location à bail	243	2,2	20,61	2,1	6,1	17,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	795	4,2	28,76	4,7	46,3	9,7
Gestion de sociétés et d'entreprises	107	3,2	26,06	1,5	45,7	-1,6
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	745	3,4	17,11	2,5	4,8	11,3
Services d'enseignement	1 246	1,0	29,43	0,5	63,3	8,6
Soins de santé et assistance sociale	1 679	4,3	24,23	3,3	27,9	12,4
Arts, spectacles et loisirs	227	2,5	17,99	1,5	8,5	16,5
Services d'hébergement et de restauration	1 090	2,6	13,17	2,6	0,8	11,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	524	3,1	19,50	2,8	13,8	11,0
Administrations publiques	463	2,4	29,34	0,6	27,0	19,3

F trop peu fiable pour être publié

1. Les données se rapportant aux territoires sont exclus du présent tableau.
2. L'univers des données provenant de l'EPA a été modifié afin de le rendre comparable à celui de l'EMT. La variation en pourcentage des salaires horaires tient compte de l'inflation basée sur l'indice des prix à la consommation (IPC).
3. Les postes difficiles à pourvoir peuvent être pourvus ou vacants.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail (EMT) et Enquête sur la population active (EPA).

Les effets du dynamisme du secteur énergétique observé durant les années 2000 dans les provinces productrices de pétrole ont semblé s'étendre à d'autres secteurs, comme en témoignent les taux plus élevés de postes vacants pour la plupart des secteurs de ces provinces en décembre 2011. De façon plus particulière, le taux relativement élevé du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, qui atteignait 4,2 % pour l'ensemble des provinces, pourrait découler de la force du secteur énergétique durant ces années, dans les provinces productrices de pétrole, puisque ce sont elles qui affichaient le taux de postes vacants le plus élevé (8,4 %) pour ce secteur (tableau 5).

Tableau 5
Taux de postes vacants selon le secteur et le groupe provincial, 2011

	Canada[1]	Provinces productrices de pétrole[2]	Provinces du centre[3]	Autres provinces[4]
	pourcentage			
Ensemble des secteurs	**2,7**	**4,2**	**2,4**	**2,6**
Foresterie, exploitation forestière et activités de soutien à la foresterie	F	F	F	F
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	6,4	7,3	3,1	F
Services publics	0,2	2,9	0,1	0,0
Construction	3,0	3,9	1,9	4,0
Fabrication	2,0	4,5	1,8	2,1
Commerce de gros	2,3	3,8	2,1	1,9
Commerce de détail	1,8	2,9	1,7	1,0
Transport et entreposage	3,0	5,3	2,3	4,0
Industrie de l'information et industrie culturelle	2,9	1,4	3,8	2,3
Finance et assurance	1,7	2,0	1,8	1,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,2	2,1	2,0	F
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,2	5,6	3,1	4,1
Gestion de sociétés et d'entreprises	3,2	4,7	3,2	2,2
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	3,8	3,7	3,5	2,7
Services d'enseignement	1,6	4,1	1,1	1,1
Soins de santé et assistance sociale	4,3	2,1	5,9	1,8
Arts, spectacles et loisirs	2,5	F	2,7	F
Services d'hébergement et de restauration	2,6	5,4	1,4	4,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	3,1	F	2,9	2,7
Administrations publiques	2,4	3,3	1,9	2,5

F too poor Table pour être publié
1. Les données se rapportant aux territoires sont exclus du présent tableau.
2. Incluant la Terre-Neuve-et-Labrador, l'Alberta et la Saskatchewan.
3. Incluant le Québec et l'Ontario.
4. Incluant l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, le Manitoba et la Colombie-Britannique.
Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail (EMT).

Des taux élevés de postes vacants ne constituent pas nécessairement un signe de croissance. D'autres facteurs, comme les caractéristiques des travailleurs (leur âge moyen et leur niveau de compétences), peuvent avoir une incidence. De plus, certaines caractéristiques relatives aux entreprises — leur stade de développement dans leur cycle de vie (en expansion ou en déclin), leur capacité de rétention du personnel (comme les salaires et les conditions d'emploi qu'elles peuvent offrir) et la concurrence que se livrent les entreprises semblables (en ce qui a trait aux produits et services offerts, mais aussi aux moyens utilisés pour attirer le type de travailleurs dont elles ont besoin) — peuvent avoir un rôle à jouer. Le Canada étant une économie ouverte, le contexte économique mondial et la valeur croissante du dollar canadien en devises étrangères dans les années 2000 peuvent également y contribuer. On distingue deux grandes catégories de postes vacants : ceux venant combler la demande de remplacement et ceux visant à répondre à la demande d'expansion. Une même entreprise peut être à la recherche de candidats afin de satisfaire les deux types de demandes (Gallaneau et coll., 2001).

L'EMT ne permet pas de connaître les raisons pour lesquelles des postes sont vacants dans un emplacement ou un secteur en particulier. Il est toutefois possible d'identifier certains facteurs à l'aide d'indicateurs tirés de l'EMT et de l'EPA.

Le taux relativement élevé de postes vacants observé dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (4,3 %) pourrait découler en partie du vieillissement démographique, qui accentue les besoins en matière de soins de santé (et en nouveaux travailleurs pour combler les besoins d'expansion) ainsi qu'au vieillissement de la main-d'œuvre, qui accroît les départs à la retraite (et la demande de travailleurs pour combler les besoins de remplacement). Le taux de postes vacants dans ce secteur est particulièrement élevé (5,9 %) dans les provinces du centre (l'Ontario et le Québec), par rapport à ceux enregistrés dans les deux autres régions (2,1 % et 1,8 %). Ce taux supérieur pourrait également découler des contraintes budgétaires de ces provinces en soins de santé.

Par ailleurs, le faible taux de postes vacants (0,2 %) observé dans le secteur des services publics (qui comprend, entre autres, la distribution d'électricité et de gaz naturel ainsi que les réseaux d'aqueduc et d'égout) pourrait indiquer que ce secteur parvenait à pourvoir la plupart de ses postes puisqu'il n'affichait pas de signes particuliers de croissance tant au chapitre de l'emploi que des salaires (ceux-ci ayant crû de façon comparable à l'ensemble des secteurs industriels) et il avait la plus faible proportion de postes difficiles à pourvoir (0,1 %).

Selon l'EMT, le secteur du commerce de détail, qui était le plus important au Canada au chapitre de l'emploi en 2011, affichait une proportion relativement faible de postes vacants (1,4 %). On y offrait un salaire horaire moyen relativement faible (le moins élevé après le secteur de l'hébergement et des services de restauration), lequel a crû moins rapidement (6,1 %) de 2000 à 2011 que dans l'ensemble des secteurs (8,9 %). Il connaissait par ailleurs un roulement élevé de sa main-d'œuvre. Selon l'EMT, les taux de départ et d'embauche y étaient respectivement de 26 % et de 46 %[7], par rapport à 15 % et à 26 % pour l'ensemble des secteurs, une bonne partie des postes vacants venant donc probablement combler la demande de remplacement. Le faible taux de postes vacants laisse entendre que ce secteur réussissait à pourvoir la plupart de ses postes, ce qui pourrait découler du fait que la majorité d'entre eux exigeaient peu de qualifications (selon l'EPA de 2011, seulement 21 % des postes du secteur du commerce de détail nécessitaient au moins un diplôme d'études collégiales, par rapport à près de 46 % pour l'ensemble des secteurs[8]). Ce secteur pouvait en outre compter sur une main-d'œuvre abondante d'étudiants et de personnes à la retraite pour combler ses nombreux postes à temps partiel.

Le taux de postes vacants est semblable, peu importe la taille de l'emplacement

Selon les données de l'EMT de 2011, on notait peu d'écart entre le taux de postes vacants pour les petits et les grands emplacements (tableau 6). Une étude antérieure (Morissette et Zhang, 2001) a permis d'observer une relation inverse entre le taux de postes vacants et la taille de l'emplacement. Ceci s'expliquait par les conditions d'emploi plus favorables dans les grands emplacements de 500 employés et plus, comme en témoignent leur taux de salaire horaire moyen plus élevé (plus de 24,68 $ comparativement à 18,44 $ dans les petits emplacements de moins de 20 employés) et leur taux de syndicalisation beaucoup plus élevé (41,4 % par rapport à 7,0 % dans les petits emplacements). Les employés de ces emplacements sont également plus susceptibles d'être couverts par un régime de retraite. Ces conditions plus favorables pouvaient expliquer que les taux de départs et d'embauche y étaient plus faibles; le taux d'embauche était en effet de 30,9 % dans les grands emplacements et de 41,7 % dans les petits, alors que les taux de départ atteignaient 14,1 % dans les grands emplacements et 17,3 % dans les petits. Cela laisse supposer que le taux de rétention est plus élevé dans les grands emplacements. De fait, l'âge moyen des employés dans les grands emplacements était de 40 ans, soit près de deux années de plus que dans les plus petits, où cet âge atteignait 38,5 ans.

Tableau 6
Postes vacants selon la taille de l'emplacement et certains indicateurs, 2011[1]

	Moins de 20 employés	20 à 99 employés	100 à 499 employés	500 employés ou plus
Emploi (milliers)	2 509	2 749	2 159	4 352
Taux de postes vacants (%)	3,1	2,3	2,9	2,7
Salaire horaire moyen[2] ($)	18,44	20,99	23,08	24,68
Taux de syndicalisation (%)	7,0	19,4	31,8	41,4
Taux de départ[3] (%)	17,3	15,0	15,7	14,1
Taux de retraites (%)	0,6	0,6	0,8	1,3
Âge moyen[2] (années)	38,5	39,1	40,3	40,0
Taux d'embauche (%)	41,7	31,3	30,9	30,9
Proportion de postes difficiles à pourvoir (%)	3,3	2,1	1,8	1,8

1. Les données se rapportent aux territoires sont inclus les provinces tableau.
2. L'univers des données provenant de l'EPA a été modifié afin de le rendre comparable à celui de l'EMT.
3. Les départs ne comprennent pas les mises à pied, seulement les démissions et les départs à la retraite.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail (EMT) et Enquête sur la population active (EPA).

La relation inverse à partir des données de l'EMT n'est pas observable, ce qui pourrait découler de plusieurs facteurs, entre autres du fait que l'EMT pourrait comporter un certain biais en raison du taux de réponse plus faible obtenu auprès des grands établissements (Lorenz, 2013).

Le personnel technique, les gens de métiers et les professionnels sont en plus forte demande

À partir de l'EMT, il est possible de présenter le taux de postes vacants selon des catégories professionnelles (tableau 7). Selon ces catégories, les postes requérant du personnel technique, des gens de métiers de même que des professionnels seraient les plus recherchés au Canada, les taux de postes vacants étant de 4,0 %, 3,6 % et 3,4 %[9] respectivement au 31 décembre 2011.

7. Données non montrées, extractions spéciales de l'EMT.
8. Données non montrées, extractions spéciales de l'EPA.
9. Ces taux étaient significativement plus élevés que pour l'ensemble des professions.

Les postes requérant du personnel technique et des gens de métiers se distinguaient surtout dans les provinces productrices de pétrole, qui affichaient des taux de postes vacants de 6,4 % et de 7,2 % respectivement. Ces taux étaient significativement plus élevés dans les provinces productrices de pétrole que dans les autres régions. Les postes nécessitant des travailleurs de la production et des services de même que du personnel des services de vente se démarquaient également dans les provinces productrices de pétrole. Ces écarts pourraient également être attribuables à l'essor du secteur énergétique dans les années 2000, dans cette région, dont les effets se sont vraisemblablement étendus à d'autres secteurs. Dans les autres groupes de provinces, l'écart entre les catégories professionnelles était moins prononcé.

Tableau 7
Taux de postes vacants selon la catégorie professionnelle, 2011

	Canada[1]	Provinces productrices de pétrole[2]	Provinces de l'ouest[3]	Autres provinces[4]
	pourcentage			
Ensemble des catégories professionnelles	**5,7**	**6,0**	**5,6**	**5,6**
Gestionnaires et cadres supérieurs	0,8	0,8	0,7	0,7
Professionnels	5,8	5,7	5,8	5,9
Personnel technique	6,0	6,4	5,6	5,5
Gens de métiers	5,6	7,2	5,1	5,3
Agricoles	5,7	5,0	5,8	5,5
Personnel des services de vente et du marketing	5,8	5,8	5,8	5,8
Personnel administratif et personnel de bureau	5,5	5,8	5,5	5,4
Travailleurs de la production et des services	5,5	6,2	5,1	5,6
Autres	5,5	5,8	5,5	5,5

1. Les données de rapportage sur les écoles sont exclus du présent tableau.
2. Incluant la Terre-Neuve-et-Labrador, l'Alberta et la Saskatchewan.
3. Incluant le Québec et l'Ontario.
4. Incluant l'Île du Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et la Colombie-Britannique.

Source : Statistique Canada, Enquête sur le milieu de travail (EMT).

Sommaire

Le présent article avait pour objet de jeter un regard sur le marché du travail canadien à l'aide des résultats de l'Enquête sur le milieu du travail (EMT) de 2011. Cette enquête a permis de recueillir de l'information sur les postes vacants, au 31 décembre 2011, selon la région, le secteur, la taille de l'emplacement et la catégorie professionnelle. L'EMT était une enquête pilote, nous avons vérifié si les tendances observées relativement aux postes vacants de l'EMT sont reflétées dans certains indicateurs de l'Enquête sur la population active (EPA). Dans cet article, les provinces productrices de pétrole (l'Alberta, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador) ont été regroupées en raison de leur forte croissance économique entre 2000 et 2011.

Le taux de postes vacants en décembre 2011 était relativement élevé dans les provinces productrices de pétrole, qui enregistraient alors un taux de chômage plus faible, une progression beaucoup plus rapide des salaires horaires et hebdomadaires depuis 2000 (de même que depuis 2006), et la plus forte proportion d'emplois à temps plein.

Le dynamisme économique des provinces productrices de pétrole en 2011 semblait se manifester dans plusieurs secteurs, comme en témoignaient les taux plus élevés de postes vacants pour la plupart des secteurs industriels. Cependant, des taux élevés de postes vacants ne constituent pas nécessairement un signe de croissance. Par exemple, les taux relativement élevés dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale étaient probablement attribuables au vieillissement démographique ou à des contraintes budgétaires, alors que les postes vacants du secteur du commerce de détail semblaient plutôt liés au roulement de la main-d'œuvre.

L'essor du secteur énergétique des provinces productrices de pétrole nécessitait également des taux de postes vacants selon un regroupement de professions en 2011. En décembre 2011, les postes requérant du personnel technique, des gens de métiers et des professionnels étaient les plus en demande dans les emplacements au Canada. Ces professions se démarquaient surtout dans les provinces productrices de pétrole. Dans ces provinces, les postes nécessitant des travailleurs de la production et des services de même que du personnel des services de vente se démarquaient également des taux observés dans les autres groupes de provinces.

Sources et qualité des données en définitions

Le présent article repose principalement sur les résultats de l'EMT de même que sur ceux de l'EPA de Statistique Canada. L'EMT est une enquête privée ayant été financée par DRHC. Pour obtenir plus de renseignements sur la qualité des données, veuillez consulter Lizario (2010). L'EPA est une enquête mensuelle menée auprès d'environ 56 000 ménages et qui fournit des données sur les grandes tendances du marché du travail selon l'industrie et la profession, les heures travaillées, le taux d'activité et le taux de chômage.

Documents consultés

ARCHAMBAULT, Richard et Marc FORTIN. 2001. « La courbe de Beveridge et les fluctuations du chômage au Canada », *Revue canadienne d'économique*, vol. 34, n° 1, p. 58 à 81.

COMITÉ CONSULTATIF SUR L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. 2009. *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada – Rapport final*, p. 228.

DEMEDASH, Susan, Leon JANG et Jack LOTHIAN. 2010. « L'Enquête sur le milieu de travail : postes vacants : des défis en abondance », *Le sixième symposium international de Statistique Canada : recueil = Symposium 2010 : Produire des estimations fiables à partir de bases imparfaites, 2010*, Ottawa, Ontario, 21 octobre 2010.

FRENETTE, Marc et René MORISSETTE. 2014. « Salaires et taux d'emploi à temps plein des jeunes titulaires d'un diplôme d'études secondaires et des jeunes titulaires d'un baccalauréat, 1997 à 2012 », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 360, avril, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

GALARNEAU, Diane, Howard HYDES, René MORISSETTE et Xuelin ZHANG. 2001. « Renseigné et demandé : Nouveau profil des postes vacants au Canada », *Le point sur le milieu de travail en évolution*, n° 05, novembre, produit n° 71-584-MIF au catalogue de Statistique Canada.

GALARNEAU, Diane, Rey-Yi MORISSETTE et Joanne USALCAS. 2013. « La situation des jeunes à faible revenu au Canada? », *Regards sur la société canadienne*, juillet, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

LORENZ, Peter. 2010. « Enquête sur le milieu de travail de 2011 : Sommaire et rapport scientifique », *Statistiques sur le travail : Documents techniques*, avril, produit n° 75-595-M au catalogue de Statistique Canada.

MORISSETTE, René, Ping Chong Minnie CHAN et Yuqian LU. 2014. « Salaires, emploi des jeunes et inscription dans un établissement d'enseignement : données récentes liées aux suggestions des pro-monôeur du patron », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 363, janvier, produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada.

MORISSETTE, René et Xuelin ZHANG. 2001. « Quelles entreprises ont des taux de vacance élevés au Canada? », *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 178, novembre, produit n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada.